

いきサポ愛知

第36号 2024.MAR

発行/愛知県医療勤務環境改善支援センター
(受託:公益社団法人愛知県医師会)

医師の時間外労働の上限規制が始まります!

長時間労働は、健康の確保を困難にするとともに、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっています。長時間労働を是正することによって、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり労働参加率の向上に結びつきます。このため、今般の働き方改革の一環として、労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定されました。

医師の時間外労働の上限規制

- ・特別条項付36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります。
 - ・時間外労働と休日労働の合計について、**2~6か月平均80時間以内**とする規制は適用されません。
 - ・時間外労働が月45時間を超えることができるのは、**年6回まで**とする規制は適用されません。
 - ・医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。
- ※医療に従事する特定医師の一般的な上限規制(休日労働を含む)は年960時間/月100時間未満(例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合があります)。
地域医療確保暫定特例水準(B・連携B水準)又は集中的技能向上水準(C水準)の対象医師の上限時間(休日労働を含む)は年1,860時間/月100時間未満(例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合があります)。

POINT 「法定」と「所定」の違い

今回の改正を正しく理解いただくために「時間外労働」と「休日労働」について、法律上の規定を正しく理解しましょう!

時間外労働時間数を把握するためには、適切な労働時間管理が必要です。客観的な労働時間管理を行い※

在院時間数と時間外労働時間数

自己研鑽の時間数

兼業・副業の労働時間数

を把握し適切な36協定届を作成しましょう!

- ※「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(抜粋)では、
 - 使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。
 - また、その記録する方法として
 - ・使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。
 - ・タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。
- が示されています。

時間外労働については、一般的に考えられている「残業」と法律上の「時間外労働」が異なっている場合があるので注意が必要です。いわゆる残業というと、事業所で定めた「所定労働時間」を超える時間のことを指すと考える方が多いのではないのでしょうか。一方、法律上の「時間外労働」とは、労働基準法で定められた「法定労働時間」(1日8時間・1週40時間)を超える時間のことをいいます。

例えば、始業時刻が9:00、休憩時間が12:00~13:00、終業時刻が17:30の会社であれば、所定労働時間は7:30となります。この場合に、9:00に始業し18:00に終業した労働者については、いわゆる「残業」は30分になりますが、法律上の「時間外労働」は無しとなります。ただし、残業手当の算定基準を、「所定労働時間」を超える時間とするか、「法定労働時間」を超える時間とするかは、労使の定めによって決まります。

休日労働についても同様に注意が必要です。いわゆる休日労働というと、会社で定める「所定休日」に労働した時間と考える方が多いのではないのでしょうか。一方、法律上の休日労働とは、労働基準法で定められた「法定休日」に労働した時間のことをいいます。労働基準法では原則として、使用者は労働者に対して毎週少なくとも1回休日を与えなければならないとされています。このため、「法定休日」とは、1週間につき1日の休日のことをいいます。

例えば、毎週土曜・日曜を所定休日、そのうち日曜を法定休日と定めている事業場であれば、土曜日に労働した時間は「法定休日」労働には該当せず、日曜日に労働した時間が「法定休日」労働となります。月曜~土曜までに労働した時間が40時間を超えていた場合には、超えた時間は「時間外労働」にカウントされるので、注意が必要です。

36協定届の記載例 4

【様式第9号の5】
3枚目(A水準以外)

新しい36協定の様式のダウンロードはこちら



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html

POINT 過半数代表者の選任

- 36協定の締結を行う労働者の代表は、労働者(パートやアルバイト等も含む)の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者(過半数代表者)が行う必要があります。
- 過半数代表者の選任に当たっては、以下の点に留意する必要があります。
 - ✓管理監督者でないこと
 - ✓36協定締結をする者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手等の方法で選出すること
 - ✓使用者の意向に基づいて選出された者ではないこと※
- ※使用者による指名や、社員親睦会の幹事が自動的に選出されること等は不適切な選出となります。
- さらに、使用者は過半数代表者が協定締結に関する事務を円滑に遂行することができるよう、必要な配慮※を行わなければなりません。
 - ※事務機器(イントラネットや社内メールを含む)や事務スペースの提供等

36協定届の
チェックボックス
にチェックする
必要があります。



お知らせ

本年1月17日(水)、2月7日(水)に開催しました労働管理説明会で愛知労働局労働基準部監督課より説明がありました「基本的な労働時間管理と36協定届の締結について」をYouTube動画として勤改センターホームページにて、掲載しておりますので、是非ご視聴ください。

URL:
<https://aichi-medsc.or.jp/post-2763/>



医師の働き方改革 2024年4月までの手続きガイド

令和5年4月に医師の働き方改革の制度の解説と医療機関の手続きについて解説を行ったパンフレットが発行されています。

URL:
<https://iryoku-kinmukankyoku.mhlw.go.jp/files/Attachment/462/令和5年4月発行%E3%80%80医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイド.pdf>



ホームページでも情報公開中

右の二次元コードを読み取ってください。
<https://aichi-medsc.or.jp>



お問い合わせ

愛知県・愛知労働局 委託事業
愛知県医療勤務環境改善支援センター
(受託:公益社団法人愛知県医師会)

〒460-0008 名古屋市中区栄4丁目3-26 昭和ビル6階
TEL 052-212-5766 FAX 052-212-5767
E-mail info@aichi-medsc.or.jp

2024年4月以降の医療機関の36協定について



- POINT 1** 時間外労働・休日労働は最小限にとどめてください。(指針第2条)
▶時間外労働・休日労働は最小限にとどめられるべきものであり、労使がこのことを十分意識した上で36協定を締結する必要があります。
- POINT 2** 使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負います。
また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。(指針第3条)
▶36協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条の安全配慮義務を負うことに留意しなければなりません。
- POINT 3** 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください。(指針第4条)
▶特に連携B・B・C水準医師については、名簿を作成するなどして、36協定の締結に当たり該当する医師を特定しておく必要があります。
- POINT 4** 臨時的な特別な事情がなければ、限度時間(月45時間・年360時間)を超えることはできません。
限度時間を超過して労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に定めなければなりません。この場合にも、時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めてください。(指針第5条)
▶限度時間を超過して労働させることができる場合を定めるに当たっては、通常予想することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超過して労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければなりません。
▶時間外労働は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し、限度時間を超過する場合でも、
(1)1か月の時間外労働及び休日労働の時間
(2)1年の時間外労働時間を限度時間にできる限り近づけるように努めなければなりません。

36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針
<https://www.mhlw.go.jp/content/000930916.pdf>



臨時的な特別な事情があるため、原則となる時間外労働の限度時間(月45時間・年360時間)を超過して時間外・休日労働を行わせる必要がある場合には、さらに以下の事項について協定した上で、36協定届(様式第9号の5)を所轄労働基準監督署に届出する必要があります。

新しい36協定において協定する必要がある事項(特別条項)

限度時間を超える場合

- 自院で臨時的に限度時間を超過して労働させる必要がある場合における
- ✓1か月の時間外・休日労働の合計時間数※1
- ✓1年の時間外・休日労働の合計時間数※2
- ※1 水準問わず、1か月100時間未満の範囲で定めてください。ただし、36協定に、「1か月の時間外・休日労働の合計が100時間に到達する前に面接指導を実施し、面接指導実施医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な措置を講ずること」を定めた場合、この限りではありません。
- ※2 A、連携B水準 960時間以内 / B、C水準 1,860時間以内の範囲で定めてください。

- 限度時間を超過して労働させることができる場合
- 限度時間を超過した労働に係る割増賃金率
- 限度時間を超過して労働させる場合における手続き
- 限度時間を超過して労働させる労働者に対する健康および福祉を確保するための措置
- チェックボックスヘチェックを入れる必要のある事項**
- 連携B、B、C水準の医師について、以下の措置を行うこと
- ✓1年間の時間外・休日労働の合計時間数が960時間を超えることが見込まれる者に対する勤務間インターバルの確保等による休息時間の確保

参考 臨時的な特別な事情がある場合(事由)の記載例

A水準	患者数増加、入院患者の急変、救急患者の搬送等に伴う診察、検査、診断、処置、手術への対応の発生 など
B水準	救急患者や重症患者に対する診察、検査、診断、処置、手術への対応 など ※地域医療の確保のためにやむを得ず長時間労働になる事由を記載
連携B水準	患者数増加、入院患者の急変、救急患者の搬送等に伴う診察、検査、診断、処置、手術への対応の発生 など ※派遣されるまで派遣元で従事している医師業務との関係で臨時的に限度時間を超過して時間外労働を行わせる事由を記載
C水準	〇〇臨床研修プログラムにおける診察、検査、診断、処置、手術への対応 〇〇専門研修プログラムにおける診察、検査、診断、処置、手術への対応 など ※各医師の技能研修計画について、時間外労働を行わせる必要のある事由を記載

2024年4月1日からの医師の時間外・休日労働の上限規制開始に伴い、医療機関が届け出る36協定届の様式が新しくなります。36協定の締結に当たっては、「36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針」の内容に留意してください。



36協定届の記載例 1

【様式第9号の5】
1枚目(各水準共通)

時間外労働が限度時間(年360時間)を超えない場合
①様式第9号の4

Form 9, 1st page (Form 9, 1st page) showing the 36 agreement details for a hospital. It includes fields for hospital name, address, and a table for employee categories and working hours. The table has columns for 'Employee Category', 'Number of Employees', 'Standard Working Hours (1 day)', and 'Standard Working Hours (1 year)'. It also includes checkboxes for 'Exceeding the limit' and 'Special provisions'.

36協定届の記載例 2

【様式第9号の5】
2枚目(A水準)

特別延長時間の上限
1年960時間

Form 9, 2nd page (Form 9, 2nd page) showing the special provisions for exceeding the limit. It includes a table for 'Special Provisions' with columns for 'Employee Category', 'Number of Employees', 'Standard Working Hours (1 day)', and 'Standard Working Hours (1 year)'. It also includes checkboxes for 'Exceeding the limit' and 'Special provisions'.

36協定届の記載例 3

【様式第9号の5】
2枚目(B水準)

特別延長時間の上限
1年1,860時間

Form 9, 2nd page (Form 9, 2nd page) showing the special provisions for exceeding the limit. It includes a table for 'Special Provisions' with columns for 'Employee Category', 'Number of Employees', 'Standard Working Hours (1 day)', and 'Standard Working Hours (1 year)'. It also includes checkboxes for 'Exceeding the limit' and 'Special provisions'.

次ページに
続く